

# POLITICA DIRITTI UMANI

I NOSTRI 12 IMPEGNI



CMU - 250 kg

CMU - 250 kg

**BOUYGUES**

Making progress become reality



## Ispirare tutti quelli che lavorano per Bouygues e con Bouygues

**S**in dalle sue origini, Bouygues ha posto il rispetto della persona umana al centro dei suoi valori. Ciò fa parte del patto fondamentale che lega l'impresa sia ai suoi collaboratori che ai suoi clienti e questa realtà non è mai venuta meno. Questa tradizione prosegue oggi con gli impegni che assumiamo sul fronte dei diritti umani.

Bouygues opera in oltre 80 paesi nel mondo, pressoché in tutti i continenti e in settori di attività diversificati. I nostri team sono quindi confrontati a una vasta molteplicità di culture e di ambienti ed è logico che le regole applicabili alle nostre attività siano diverse da un paese all'altro. Ci adoperiamo peraltro, ovunque ci troviamo, per rispettare la legislazione locale.

Tuttavia, dobbiamo anche assicurarci che, su un certo numero di temi essenziali – i diritti umani –, sia rispettato ovunque uno standard minimo di regole e di principi. Questa convinzione, in linea con i valori di rispetto promossi da Bouygues, si manifesta in diversi impegni che abbiamo assunto volontariamente già da diversi anni: adesione al Global Compact ONU nel 2006, incorporazione di impegni in molteplici documenti interni (Codice etico, Carta per le risorse umane e Carta RSI per i fornitori e i subappaltatori).

È sulla scia di questa prassi che aggiungiamo oggi un elemento supplementare pubblicando questa Politica sui diritti umani. Quest'ultima formalizza una base di impegni comuni in materia di diritti umani, condivisi dall'insieme delle nostre entità. Costituisce una guida operativa, in grado di ispirare tutti coloro che, in tutto il mondo, lavorano per e con Bouygues. È l'occasione per me di confermare che il rispetto della persona umana e la fiducia delle nostre parti interessate costituiscono dei pilastri essenziali per il nostro Gruppo.

Mi aspetto da tutti i dirigenti, manager e collaboratori che siano gli ambasciatori di questa politica, che incarnino i nostri impegni nella loro attività quotidiana e che contribuiscano alla sua progressiva attuazione, essenziale per la sostenibilità del Gruppo.

**OLIVIER ROUSSAT**  
Direttore generale del Gruppo

# Definizioni

Ai sensi della presente Politica, i termini di seguito contraddistinti da una maiuscola hanno il seguente significato:

## A

**Area di business:** indica Bouygues SA e ciascuna delle Aree di business del Gruppo, ossia, alla data del presente documento, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier e Colas (area Attività di costruzione), Equans (area Energia e Servizi), TF1 (area Media) e Bouygues Telecom (area Telecomunicazioni).

## C

**Catena del valore / Catena produttiva:** insieme delle attività legate al processo di produzione dell'Entità:

- A monte: la produzione di beni, la fornitura di servizi, la concezione, l'estrazione, l'approvvigionamento, la fabbricazione, il trasporto, lo stoccaggio e la fornitura di materie prime, di prodotti o di parti di prodotti e lo sviluppo di prodotti o servizi;
- A valle: la distribuzione, il trasporto e lo stoccaggio del prodotto, laddove queste attività siano esercitate per l'Entità o a suo nome.

**Collaboratore<sup>1</sup>:** indica i dipendenti di un'Entità, di un'Area di business o del Gruppo.

**Comunità interessata:** indica un gruppo di persone che vive o lavora in una stessa regione, che è stata o potrebbe essere interessata dalle attività del Gruppo o dalla sua catena del valore. Può trattarsi di una comunità che vive in prossimità delle attività interessate (comunità locale). Le Comunità interessate comprendono i popoli autoctoni di fatto o potenzialmente interessati.

## D

**Dirigente:** indica i mandatarî sociali di ciascuna Entità del Gruppo.

## E

**Entità:** indica tutte le società di diritto francese ed estero "controllate" direttamente o indirettamente dalle Aree di business del Gruppo<sup>2</sup>.

## F

**Fornitore:** indica qualsiasi terzo a cui il Gruppo, un'Area di business o un'Entità affida la fornitura di un prodotto o di un servizio.

## G

**Gruppo:** indica la società madre Bouygues SA e l'insieme delle Entità.

## L

**Lavoratore della catena del valore:** indica qualsiasi lavoratore che interviene all'interno della Catena del valore del Gruppo.

**Lavoratore migrante:** indica qualsiasi persona che emigra da un paese verso un altro paese in vista dell'esercizio regolare di un'attività remunerata.

**Lavoratore in loco:** indica qualsiasi persona che effettua un lavoro dipendente in loco (lavoratori ad interim e dipendenti dei Subappaltatori).

## M

**Manager:** ciascuna Area di business definirà, in funzione dei suoi processi e delle sue attività, la nozione di "manager" applicabile al suo perimetro.

**Misure adeguate:** indica le misure che devono essere poste in essere in virtù del dovere di vigilanza, le quali i) hanno l'obiettivo di rimediare in modo proporzionato ed efficace alle violazioni identificate in funzione della loro probabilità e del grado di gravità e che ii) sono ragionevolmente alla portata dell'impresa, tenuto conto delle circostanze, della natura e della portata delle violazioni e dei fattori di rischio corrispondenti (ad esempio, luogo di esecuzione dell'attività, settore di attività in questione, profondità della Catena del valore, ecc.).

## P

**Parti interessate:** indica qualsiasi individuo o entità (dipendenti del Gruppo o dei suoi partner commerciali diretti o indiretti, rappresentanti dei lavoratori, utenti, consumatori, sindacati, organizzazioni della società civile, organizzazioni non governative, comunità coinvolte, ecc.) i cui diritti o interessi sono o potrebbero essere influenzati dai prodotti, dai servizi, dalle attività e dagli acquisti del Gruppo, di una delle Aree di business o di una delle Entità.

## S

**Sito:** indica qualsiasi luogo di realizzazione di un'attività da parte di un'Entità, di cui ha il controllo dell'organizzazione, dell'operatività o della gestione (ad esempio cantiere, luogo delle riprese, sito di manutenzione, fabbrica).

**Subappaltatore:** indica un terzo a cui il Gruppo, un'Area di business o un'Entità affida l'esecuzione di una prestazione di subappalto per proprio conto.

(1) In un'ottica di semplificazione e per motivi di leggibilità, in questo documento viene utilizzato il maschile generico. Questa forma sintattica si riferisce sia alle donne, sia agli uomini sia alle persone non binarie.

(2) Il concetto di "controllo" si intende ai sensi del combinato disposto degli articoli L. 233-3 ed L. 233-16 del Codice di commercio francese e include, pertanto, sia il "controllo di diritto" che il "controllo di fatto".

**Definizioni**

**Governance e attuazione**

Campo di applicazione

Adozione della politica Diritti umani

Sistema di segnalazione

**I nostri impegni in materia di diritti umani**

1. Lavoro forzato e lavoro illegale	14
2. Lavoro minorile	16
3. Durata del lavoro	17
4. Remunerazione e prestazioni sociali	18
5. Condizioni di alloggio professionale	19
6. Salute e sicurezza sul lavoro	20
7. Inclusione, lotta alla discriminazione, molestie	22
8. Sviluppo delle competenze e occupabilità	24
9. Libertà di associazione, negoziazione collettiva ed espressione dei dipendenti	25
10. Riservatezza e protezione dei dati	26
11. Comunità interessate	27
12. Diritti umani nella catena del valore e pratiche di acquisto responsabile	28

<p><b>Lavoro forzato e lavoro illegale</b></p> <p>Impegno n°1</p> 	<p><b>Lavoro minorile</b></p> <p>Impegno n°2</p> 	<p><b>Durata del lavoro</b></p> <p>Impegno n°3</p> 
<p><b>Remunerazione e prestazioni sociali</b></p> <p>Impegno n°4</p> 	<p><b>Condizioni di alloggio professionale</b></p> <p>Impegno n°5</p> 	<p><b>Salute e sicurezza sul lavoro</b></p> <p>Impegno n°6</p> 
<p><b>Inclusione, lotta alla discriminazione, molestie</b></p> <p>Impegno n°7</p> 	<p><b>Sviluppo delle competenze e occupabilità</b></p> <p>Impegno n°8</p> 	<p><b>Libertà di associazione, negoziazione collettiva ed espressione dei dipendenti</b></p> <p>Impegno n°9</p> 
<p><b>Riservatezza e protezione dei dati</b></p> <p>Impegno n°10</p> 	<p><b>Comunità interessate</b></p> <p>Impegno n°11</p> 	<p><b>Diritti umani nella catena del valore e pratiche di acquisto responsabile</b></p> <p>Impegno n°12</p> 

# Governance e attuazione

Il rispetto dei diritti umani rientra tra i valori fondamentali incarnati dal gruppo Bouygues (rispetto, impegno, pionierismo, condivisione) ed è essenziale per la corretta realizzazione dei suoi progetti nonché per la sostenibilità delle sue attività.

Il risultato di un progetto e di un'impresa non si misura soltanto valutandone il suo valore economico, ma deve integrare una dimensione umana ed etica. Con la presente Politica, il Gruppo formalizza una base comune di impegni in materia di protezione dei diritti umani.

Il carattere internazionale del Gruppo implica la presenza di parti interessate diverse (Collaboratori, lavoratori ad interim, lavoratori presso i nostri fornitori e subappaltatori, Comunità interessate, clienti, ecc.), in contesti vari. Ognuna di queste persone e comunità deve essere rispettata in relazione agli impatti potenziali delle attività del Gruppo sui loro diritti fondamentali.

## QUADRO DI RIFERIMENTO

A tale riguardo, il Gruppo si impegna a rispettare i diritti umani definiti come universali, inalienabili, interdipendenti e indivisibili ai sensi in particolare:

- della **Dichiarazione universale dei diritti umani**;
- dei due **Patti internazionali delle Nazioni Unite**; e
- delle **convenzioni fondamentali dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO)**.

Il suo operato rispetta:

- **gli Obiettivi di sviluppo sostenibile<sup>(1)</sup> (OSS) delle Nazioni Unite**;
- **i Principi relativi alle imprese e ai diritti umani dell'ONU<sup>(2)</sup>** (detti "principi di John Ruggie"); e
- **i Principi guida dell'OCSE** rivolti alle imprese multinazionali sulla condotta responsabile delle imprese

## APPROCCIO BASATO SUI RISCHI

La Politica sui diritti umani si fonda su un approccio basato sui rischi. Presuppone la realizzazione di una cartografia che punta a individuarli e a valutarli. Sulla base di questa cartografia, sono definite **Misure adeguate volte ad attenuare tali rischi e porre rimedio a eventuali violazioni**.

Queste Misure, riguardando i partecipanti alla Catena del valore, tengono conto della **capacità effettiva di influenza delle Entità**.

L'insieme della Politica si basa sul principio di una **attuazione progressiva mirata ai rischi individuati** dalle Entità.

Questa iniziativa di vigilanza riflette l'impegno del Gruppo a rispettare e promuovere i diritti umani **assicurando al contempo una prevenzione attiva e una gestione rigorosa dei rischi di violazioni gravi**.

### L'adozione da parte del Gruppo di una Politica sui diritti umani risponde a un duplice obiettivo:

- 1) dichiarare la posizione del Gruppo in materia di protezione dei diritti umani e definire una base comune di impegni; e
- 2) rispondere alle aspettative di trasparenza delle Parti interessate del Gruppo.

(1) Obiettivi di sviluppo sostenibile (un.org).

(2) Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (2011).

# Campo di applicazione

## INTERNO

La presente Politica si rivolge all'insieme dei Dirigenti, Manager e Collaboratori del gruppo Bouygues nell'ambito delle loro attività, **quali che siano il progetto, l'Entità o il paese interessato.**

La presente Politica si applica **all'insieme delle Entità<sup>1</sup>.**

È oggetto di una **diffusione** secondo modalità adeguate nelle entità<sup>2</sup> che non sono controllate direttamente o indirettamente dalle Aree di business del Gruppo o che sono controllate congiuntamente con un partner.

## ESTERNO

Fatte salve disposizioni particolari previste di seguito, le Entità si aspettano dai propri Subappaltatori e Fornitori **che applichino e ripercuotano nella loro Catena del valore standard identici o equivalenti alla presente Politica. A tal fine, le Entità adottano Misure adeguate**, in particolare attraverso un approccio contrattuale, conformemente ai principi sviluppati nell'impegno n° 12 della presente Politica.

### Interazione con le legislazioni nazionali

In generale, le Entità del Gruppo **rispettano il diritto nazionale** dei paesi in cui svolgono le proprie attività.

In materia di diritti umani, tra la presente Politica e le regole del diritto nazionale, le Entità fanno **prevalere le norme che offrono maggiore protezione.**

Nel caso particolare in cui l'applicazione della presente Politica condurrebbe alla violazione di una disposizione di diritto nazionale, **devono essere cercate soluzioni** per avvicinarsi il più possibile allo spirito della Politica.

(1) Indica tutte le società di diritto francese ed estero "controllate" direttamente o indirettamente dalle Aree di business del Gruppo, con la precisazione che il concetto di "controllo" si intende ai sensi del combinato disposto degli articoli L. 233-3 ed L. 233-16 del Codice di commercio francese e include, pertanto, sia il "controllo di diritto" che il "controllo di fatto".

(2) Inclusi i raggruppamenti temporanei di imprese e joint venture.





# Adozione della politica Diritti umani

Il gruppo Bouygues si adopera per sviluppare una cultura dei diritti umani. Si avvale della formazione dei suoi Dirigenti, Manager e Collaboratori affinché siano i primi vettori della diffusione di questi impegni, nonché di una rete di Referenti Diritti umani e di un processo di identificazione e di gestione dei rischi posto in essere nel quadro del suo dovere di vigilanza.

## FORMAZIONE

L'adozione della presente Politica è accompagnata dall'attuazione di **iniziative di formazione e di sensibilizzazione alla protezione dei diritti umani** presso tutti i Dirigenti, i Manager e i Collaboratori interessati.

## REFERENTI DIRITTI UMANI

Dei Referenti Diritti umani nominati all'interno di ciascuna Area di business sono incaricati, con i Manager:

- **di identificare le situazioni particolarmente a rischio** in materia di diritti umani, compreso, nella misura del possibile, in relazione ai lavoratori temporanei, ai Subappaltatori e ai Fornitori;
- **di guidare e attuare quotidianamente gli impegni** della presente Politica;
- **di coordinare i piani di azione** quando vengono individuati rischi di violazioni dei diritti umani; e
- **di riferire le informazioni** relative alle migliori prassi.

Ciascuna Area di business crea la sua rete di Referenti Diritti umani in funzione delle sue attività e dei suoi rischi.

## DIALOGO CON LE PARTI INTERESSATE

Il Gruppo riconosce la legittimità e l'importanza del dialogo con le sue diverse Parti interessate. Il Gruppo, e se del caso le Entità, **sviluppa un dialogo con le sue Parti interessate** in merito al rispetto dei diritti umani per conoscere le loro aspettative e tenerne conto.

# Sistema di segnalazione

Il sistema di segnalazione del gruppo Bouygues, come definito nella Procedura interna di raccolta e trattamento delle segnalazioni allegata al codice etico del Gruppo, permette ai Collaboratori e all'insieme dei terzi di segnalare qualsiasi violazione, potenziale o effettiva, delle regole etiche del Gruppo.

Questo sistema si applica anche a qualsiasi violazione della presente Politica e più in generale dell'etica.

**Le segnalazioni sono raccolte e trattate in modo da garantire la massima riservatezza:**

- dell'identità dell'informatore;
- dell'identità della o delle persona/e interessata/e di eventuali terzi menzionati nella segnalazione; e
- dei documenti, delle informazioni o dei dati raccolti.

**Non potrà essere adottata alcuna misura discriminatoria o sanzione disciplinare** nei confronti dell'informatore che abbia effettuato una segnalazione in buona fede e senza remunerazione.

Ciascuna Entità pubblica il sistema di segnalazione sui **propri siti internet e intranet**, e lo rende **accessibile sui propri Siti**, in particolare tramite manifesti, ai propri Collaboratori, ai Lavoratori in loco e alle Comunità interessate presenti in prossimità dei siti.



## Effettuare una segnalazione

La piattaforma è accessibile al seguente indirizzo:  
<https://alertegroupe.bouygues.com>



QR code da scansionare  
(connessione internet necessaria,  
applicazione specifica in funzione  
dei dispositivi)



# I nostri impegni in materia di diritti umani



## Lavoro forzato e lavoro illegale

Conformemente alle **convenzioni n° 29 e n° 105 dell'ILO**, il Gruppo non tollera alcuna forma di lavoro forzato, definito come qualsiasi lavoro o servizio richiesto a un individuo sotto qualsiasi forma di costrizione e al quale detto individuo non ha acconsentito volontariamente. Si caratterizza in particolare per una restrizione della libertà di movimento, una coercizione (ad esempio un debito), l'assenza del pieno consenso del lavoratore o una situazione di isolamento.

Gli impegni riportati di seguito definiscono la posizione del Gruppo volta a **prevenire situazioni potenziali di lavoro forzato e devono essere applicati in seno alle Entità**.

Deve essere prestata particolare attenzione ai **Lavoratori migranti** che, alla luce della loro vulnerabilità, possono essere esposti maggiormente a situazioni di lavoro forzato e/o di lavoro illegale.

### DEBITI E SPESE DI RECLUTAMENTO

Il dipendente non deve sostenere **alcuna spesa di reclutamento**. Le Entità o eventuali agenzie di reclutamento che lavorano per le Entità non possono esigere dai candidati il pagamento di spese di reclutamento<sup>1</sup>, che si tratti della fase di selezione o di assunzione.

### CONDIZIONI DI LAVORO

Le Entità **si impegnano a informare** i loro Collaboratori di tutti gli elementi pertinenti relativi alle loro condizioni di lavoro.

Le Entità **si astengono dall'esercitare qualsiasi forma di coercizione, violenza fisica o morale, minaccia o intimidazione** nei confronti dei loro Collaboratori o dei Lavoratori in loco.

#### • Libertà di movimento

Le Entità **garantiscono la libertà di movimento** dei Collaboratori e dei Lavoratori in loco: assenza di chiusura nel luogo di lavoro e/o di alloggio<sup>2</sup>, disponibilità e libero accesso ai servizi igienici.

#### • Effetti personali

Le Entità **si astengono dal confiscare** i documenti di viaggio e di identità dei Collaboratori e dei Lavoratori in loco. Garantiscono di non ostacolare l'accesso dei Collaboratori ai loro fondi personali.

Le Entità mettono a disposizione dei Collaboratori e dei Lavoratori in loco **delle cassette protette o qualsiasi altro sistema adeguato** affinché possano proteggere i propri documenti personali e oggetti di valore<sup>3</sup>.

Le Entità **si astengono dall'esigere qualsiasi cauzione o deposito di garanzia** da parte dei Collaboratori e dei Lavoratori in loco. In particolare, non possono essere richiesti cauzioni o depositi di garanzia per disporre di equipaggiamento di protezione.

### CONSENSO

Le Entità consegnano ai propri Collaboratori dei contratti di lavoro e/o buste paga nella lingua ufficiale del paese in cui viene eseguita la prestazione, o nella lingua d'uso liberamente concordata tra le parti se la lingua ufficiale locale non è quella che utilizzano nei loro scambi.

#### • Intelligibilità

Le Entità si assicurano che ciascun Collaboratore **comprenda il contenuto di questi documenti** e propongono eventualmente spiegazioni in una lingua compresa dai Collaboratori.

#### • Fine della relazione di lavoro

Le Entità permettono ai loro Collaboratori **di porre fine senza penalità (con un preavviso ragionevole)** alla relazione di lavoro, nel rispetto della legislazione applicabile e delle modalità contrattuali fissate.

(1) Possono includere le spese di passaporto, di visto, altre spese amministrative, di esame medico, ecc.

(2) Con riserva delle misure relative alla sicurezza dei lavoratori, delle regole specifiche di sicurezza del Sito o dei casi di forza maggiore.

(3) Solo per i progetti a lungo termine in alcune aree geografiche sensibili.



## Lavoro minorile

Conformemente alle **convenzioni n° 138 e n° 182 dell'ILO**, il Gruppo condanna ogni forma di lavoro minorile che privi i bambini della loro infanzia, delle loro potenzialità e della loro dignità, della loro scolarità e che costituisca un freno al loro sviluppo fisico e mentale.

Gli impegni riportati di seguito definiscono la posizione del Gruppo volta prevenire situazioni potenziali di lavoro minorile e devono essere applicati in seno alle Entità:

### BAMBINI DI MENO DI 15 ANNI

Il lavoro dei bambini di meno di 15 anni **è vietato**. In caso di circostanze particolari (apprendistato, stage di osservazione, prestazioni artistiche, ecc.), la protezione dei bambini deve essere garantita e conforme alle convenzioni ILO e alle disposizioni legislative locali, in particolare sull'età minima di assunzione.

### MINORI E CONDIZIONI A RISCHIO

Non è consentito assumere persone di età inferiore a 18 anni **per lavorare in condizioni rischiose per la loro salute e/o la loro sicurezza**, in particolare sottoterra, sott'acqua, ad altezze pericolose o in spazi confinati, oppure per lavorare di notte, conformemente alle convenzioni summenzionate e alle disposizioni legislative applicabili.

In ogni caso, l'applicazione di questi principi deve essere ispirata **dall'interesse superiore del minore**.



## Durata del lavoro

Gli impegni qui di seguito definiscono la posizione del Gruppo volta ad assicurare ai Collaboratori una durata del lavoro decente e ad evitare di mettere a repentaglio la loro salute. Devono essere applicati in seno alle Entità.

### ATTUAZIONE

- Porre in essere **un'organizzazione del lavoro adeguata**.
- Rispettare **la legislazione locale** sulla durata del lavoro e sugli straordinari.
- **Concedere delle pause** durante la giornata lavorativa. In ogni caso, le Entità si impegnano a concedere **almeno 24 ore consecutive di riposo per periodo di sette giorni consecutivi**, salvo nei casi previsti dalla regolamentazione locale, in particolare nelle situazioni di emergenza, nelle situazioni eccezionali o in caso di vincoli legati all'installazione di attrezzature speciali o a schemi di orari su misura, specie per missioni o rotazioni.

### STRAORDINARI

Gli straordinari sono remunerati **al tasso orario concordato o maggiorato** e il numero di ore non può superare il livello fissato dalla legislazione locale.



## Remunerazione e prestazioni sociali

### REMUNERAZIONE E SALARIO DECENTI

La politica di remunerazione del Gruppo:

- si basa sul principio **di una remunerazione giusta ed equa** per l'insieme dei Collaboratori che devono essere remunerati in base a **criteri oggettivi** legati al ruolo, alla loro competenza e ai loro risultati, conformemente alla **convenzione n° 100 dell'ILO**.
- è volta ad **assicurare una remunerazione decente all'insieme dei Collaboratori nel paese in cui esercitano la loro attività**, ossia che permetta di coprire, nel paese in questione, almeno l'alimentazione, l'acqua, l'alloggio, l'istruzione, le cure sanitarie, il trasporto, l'abbigliamento e gli altri bisogni essenziali, compresa la possibilità di far fronte a eventi imprevisti.

La remunerazione dei Collaboratori **rispetta come minimo le regolamentazioni nazionali in vigore, le convenzioni collettive e gli accordi aziendali** negoziati con le parti sociali ove presenti.

### PRESTAZIONI SOCIALI E FERIE RETRIBUITE

- **Prestazioni sociali:** le Entità si assicurano che le prestazioni sociali rispettino come minimo le normative nazionali in vigore, le convenzioni collettive e gli accordi aziendali negoziati con le parti sociali ove presenti.
- **Ferie retribuite e congedo per malattia:** le Entità concedono ferie retribuite e congedi per malattia conformemente alle disposizioni legislative locali se queste ultime lo prevedono
- **Protezione sociale:** a livello internazionale, l'Entità si assicura che ciascun Collaboratore benefici quantomeno del programma BYCare<sup>1</sup>, base minima di copertura sociale in caso di genitorialità e di decesso, e delle sue versioni locali.

(1) Base universale minima di copertura sociale concepita nel 2019 dal gruppo Bouygues e destinata ai collaboratori basati all'estero (al di fuori di Francia e DROM - COM).



## Condizioni di alloggio professionale

Quando l'attività lo necessita<sup>1</sup>, e quando l'Entità fornisce un alloggio, il Gruppo si assicura, conformemente alla **raccomandazione n° 115 dell'ILO**, che i lavoratori dispongano di un alloggio adeguato e di un luogo di abitazione appropriato.

### IGIENE E SICUREZZA

Al riguardo, l'alloggio fornito ai lavoratori deve rispondere almeno alle prescrizioni minime di igiene e sicurezza **al fine di soddisfare le esigenze fondamentali dei Collaboratori e Lavoratori in loco** (decenza, accesso all'acqua potabile, alimentazione, igiene, comodità) conformemente alla raccomandazione n° 115.

### ALLOGGIO

Queste disposizioni si applicano agli alloggi **forniti dall'Entità ai Collaboratori e Lavoratori in loco**.

(1) Quando l'impresa è situata a grande distanza dalle aree residenziali abituali o quando la natura dell'occupazione obbliga il lavoratore ad essere disponibile in tempi brevi.

# 6

## Salute e sicurezza sul lavoro

Conformemente alle **convenzioni n° 155 e n° 187 dell'ILO**, il Gruppo si impegna ad assicurare a tutti i Collaboratori e Lavoratori in loco posti sotto la sua responsabilità, un ambiente di lavoro sano e sicuro, nonché condizioni di realizzazione delle loro mansioni che preservino la loro integrità fisica e mentale.

Per ridurre il rischio di incidenti nell'insieme dei loro Siti, le Entità applicano o si adoperano per applicare i seguenti principi, attraverso la loro politica rispettiva tenendo conto della natura e della specificità delle loro attività:

### CULTURA DI SICUREZZA E SALUTE

- Una cultura della Sicurezza e della Salute è **diffusa dall'insieme della gerarchia** ai Collaboratori e Lavoratori in loco.

### PREVENZIONE - ATTREZZATURE

- I rischi insiti in ogni attività **sono sistematicamente individuati e valutati**, se possibile basandosi su sistemi di gestione della salute/sicurezza. Per prevenire tali rischi, le Entità si assicurano che vengano posti in essere mezzi di prevenzione adeguati tramite la fissazione di metodi e ritmi di lavoro, mediante l'appropriatezza e il corretto utilizzo del materiale, e che le persone siano formate e abilitate per le mansioni da realizzare. Forniscono e rinnovano le Attrezzature di protezione individuale necessarie per i loro Collaboratori. Richiedono ai loro Fornitori e Subappaltatori che operano nel Sito di fare altrettanto per i loro dipendenti.

### INFORMAZIONE, FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

- I Collaboratori e Lavoratori in loco **seguono una sensibilizzazione iniziale e sono successivamente regolarmente formati**, in particolare tramite azioni di prevenzione, alle regole o agli standard sanitari e di sicurezza che si applicano al loro ruolo e al loro luogo di lavoro. Sono informati del loro diritto di rinunciare a una mansione in caso di esposizione a una situazione a rischio, compreso quando operano presso dei clienti.

### ANALISI, MISURE E AUDIT

- Gli incidenti **sono oggetto di un'analisi** per identificarne le cause e porre immediatamente in essere misure correttive e preventive. Vengono regolarmente effettuate missioni di controllo e di audit delle procedure sanitarie e di sicurezza in un'ottica di continuo miglioramento.

### SALUTE FISICA E MENTALE

Viene rivolta un'attenzione costante alla salute fisica e mentale dei Collaboratori e dei Lavoratori in loco, **in particolare per quanto riguarda l'ergonomia, la riduzione della gravosità del lavoro, le situazioni a rischio** quali lo stress termico e acustico o la polvere nonché la lotta contro la violenza e le molestie sul posto di lavoro.

Ciascuna Entità si impegna a proteggere i propri Collaboratori **nei confronti di qualsiasi atto malevolo o di intimidazione in qualunque luogo in cui ciò avvenga**, incluso durante le trasferte professionali. I dispositivi di sicurezza devono essere posti in essere rispettando i diritti umani e le libertà fondamentali.

# 7



## Inclusione, lotta alla discriminazione, molestie

Conformemente alle **convenzioni n° 111, 100 e 190 dell'ILO**, il Gruppo s'impegna affinché tutti i Collaboratori abbiano diritto a un ambiente di lavoro sano, che ispiri fiducia e stimoli il dialogo

Qualsiasi atto di molestia o di discriminazione e qualsiasi comportamento inappropriato di cui sono informati il Gruppo, l'Area di business o l'Entità deve essere trattato in modo adeguato. Se del caso, deve essere oggetto di un'indagine interna.

Potranno essere poste in essere misure di protezione e/o disciplinari, e, se necessario, potranno essere intraprese azioni giudiziarie, di concerto con il responsabile etico e il direttore delle risorse umani interessati.

### INCLUSIONE E LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE

Il Gruppo è convinto che la diversità è fonte di innovazione, di creatività e costituisce un vantaggio strategico per l'impresa.

Ci si aspetta da ciascuna Entità:

- che si assicuri di **adottare un approccio inclusivo** in virtù del quale ciascuno possa beneficiare delle stesse opportunità e che incoraggi l'equilibrio di genere nei team;
- che non pratichi **alcuna forma di discriminazione** in materia di sesso, religione, apparenza fisica, condizioni di salute, origini etniche o sociali, lingua parlata, nazionalità, handicap, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, status civile, condizione di gravidanza, età, opinioni politiche, appartenenza a un'organizzazione sindacale, status di informatore o qualsiasi altro criterio proibito; e
- che fondi le sue decisioni relative alla relazione di lavoro (reclutamento, rottura del contratto di lavoro, distribuzione delle missioni, remunerazione, accesso a prestazioni sociali, formazione, promozione) **su criteri quali le qualifiche, l'esperienza e/o i risultati.**

### MOLESTIE E ATTI SESSISTI

Le Entità condannano qualsiasi forma di molestia morale o sessuale, qualsiasi atto sessista e comportamento violento, a livello interno ed esterno (candidato, Collaboratori, Fornitori, clienti, Subappaltatori, altre Parti interessate, ecc.). Prevengono e sanzionano tali atti quando sono constatati all'interno dell'Entità.

#### Effettuare una segnalazione

La piattaforma è accessibile al seguente indirizzo:  
<https://alertegroupe.bouygues.com>



QR code da scansionare  
(connessione internet necessaria,  
applicazione specifica in funzione  
dei dispositivi)



## Sviluppo delle competenze e occupabilità

### PROGRAMMI DI FORMAZIONE

Il Gruppo **si assicura dello sviluppo delle competenze e dell'occupabilità dei suoi Collaboratori**. A tale riguardo, ciascuna Entità offre ai propri Collaboratori un'evoluzione continua grazie a programmi di formazione adatti alle esigenze del ruolo.

### MOBILITÀ INTERNA

Il Gruppo e le sue Entità **favoriscono e incoraggiano la mobilità all'interno dell'Area di business e tra Aree di business diverse**. Il Gruppo, in virtù delle sue dimensioni e della sua diversità, permette ai Collaboratori di progredire verso nuove missioni e, in tal modo, di sviluppare nuove competenze in diversi settori di attività o in nuove aree geografiche.



## Libertà di associazione, negoziazione collettiva ed espressione dei dipendenti

La qualità del dialogo sociale all'interno del gruppo Bouygues è il risultato di un approccio a cui contribuiscono attivamente i sindacati e le istanze rappresentative dei dipendenti. Conformemente alle **convenzioni n° 87 e 98 dell'ILO**, il Gruppo riconosce a ciascun Collaboratore la sua libertà di associazione e il suo diritto alla negoziazione collettiva.

La libertà di associazione e il diritto alla negoziazione collettiva garantiscono a tutti i Collaboratori che lo desiderano la possibilità di formare e/o aderire a un'organizzazione al fine di concludere accordi collettivi relativi alle condizioni di lavoro.

Gli impegni riportati di seguito assicurano il rispetto della libertà di associazione e del diritto alla negoziazione collettiva e devono essere applicati presso tutte le Entità:

- Ciascuna Entità **rispetta la libertà di associazione e la libertà sindacale**. Nei paesi in cui le convenzioni ILO sulle libertà sindacali non sono applicate, le Entità devono porre in essere misure che permettano di assicurare un dialogo sociale di qualità con i Collaboratori.
- Ciascuna Entità **si impegna a non limitare, punire o discriminare l'eventuale appartenenza o mancata appartenenza** a un'organizzazione di dipendenti.
- Ciascuna Entità **permette alle organizzazioni di dipendenti di agire in modo del tutto indipendente** fornendo loro un accesso adeguato alle informazioni, alle risorse e ai mezzi necessari al compimento delle proprie missioni.

Inoltre, il Gruppo favorisce l'espressione dei Collaboratori:

- facilitando, se del caso, **l'accesso al voto** per eleggere i rappresentanti del personale; e
- **consultandoli regolarmente**, in indagini di engagement, ad esempio.

### LIBERTÀ DI ESPRESSIONE E NEUTRALITÀ

**Il Gruppo rispetta le convinzioni politiche, religiose e filosofiche** dei suoi Collaboratori. La libera espressione di queste convinzioni non deve perturbare la serenità necessaria alle attività del Gruppo. **Qualsiasi forma di proselitismo** è vietata nelle Entità.

Ove presenti, i regolamenti interni delle Entità ricordano e precisano, se del caso, le regole applicabili conformemente alla legislazione locale.



## Riservatezza e protezione dei dati

Il Gruppo si conforma all'insieme della regolamentazione relativa alla protezione dei dati personali, in particolare al Regolamento generale di protezione dei dati (RGPD) europeo<sup>1</sup> ovunque esso sia applicabile.

- Nei paesi in cui il Regolamento generale di protezione dei dati (RGPD) non è applicabile, le Entità applicano la normativa locale, facendo attenzione nella misura del possibile a garantire un livello di protezione analogo.
- Ciascuna Entità applica le norme pertinenti in materia e si assicura del rispetto dei dati personali dei suoi Collaboratori, Fornitori, Subappaltatori e clienti raccolti nell'ambito delle sue attività

(1) Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (Testo rilevante ai fini del SEE).



## Comunità interessate

Il Gruppo e le sue Entità rispettano i diritti delle Comunità interessate. Particolare attenzione deve essere rivolta agli impatti delle attività del Gruppo su tali Comunità, in particolare sul loro accesso a un ambiente pulito, sano e sostenibile, essenziale a permettere loro di godere di tutti i diritti umani.

### IDENTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI

A tal fine, ciascuna Entità identifica a monte dei progetti **gli impatti delle sue attività sugli ecosistemi e sui diritti delle Comunità interessate** e apporta, se necessario, Misure appropriate.

### DIALOGO

Ciascuna Entità, coordinandosi con il committente, **instaura un dialogo con le Comunità interessate** direttamente dalle sue attività. Adotta le misure adeguate affinché queste ultime possano esprimere le proprie preoccupazioni legittime.

### CONSENSO

Il Gruppo tiene al fatto che i popoli autoctoni e tribali **possano dare il loro consenso preventivo in modo libero e informato**.



## Diritti umani nella catena del valore e pratiche di acquisto responsabile

Le Entità si adoperano per dialogare con i loro Fornitori e Subappaltatori in merito al contenuto di questa Politica e per mantenere una relazione di collaborazione equilibrata con loro. Pertanto, le Entità si aspettano dai propri Subappaltatori e Fornitori che applichino e ripercuotano nella loro catena del valore standard identici o equivalenti alla presente Politica.

L'applicazione di questo principio è ripresa nella *Carta RSI per i Fornitori e i Subappaltatori* del Gruppo. A tal fine, può essere allegata ai contratti.

Le Entità, dando la priorità agli interventi sulla base di una cartografia degli impatti negativi definita in precedenza, pongono in essere un approccio di acquisto responsabile incentrato sulle aree seguenti:

- **Gare d'appalto:** integrare criteri Diritti umani nelle proprie procedure di gara d'appalto.
- **Categorie di acquisti:** individuare le categorie di acquisti la cui Catena del valore è maggiormente a rischio in materia di diritti umani.
- **Rafforzamento delle competenze:** accompagnare il rafforzamento delle competenze degli acquirenti, dei Fornitori e dei Subappaltatori nella prevenzione delle violazioni dei diritti umani.
- **Controllo:** controllare regolarmente la conformità dei propri Fornitori e Subappaltatori tramite valutazioni interne ed esterne, sulla base di un campione o di un approccio basato sui rischi.

In caso di violazione degli impegni della presente Politica, l'Entità deve adottare misure correttive:

- l'Entità chiede al suo Fornitore/Subappaltatore interessato **di adottare e di applicare, in base alle circostanze, piani di azione** in materia di prevenzione e attenuazione, misure correttive al fine di far cessare l'impatto negativo e di riparazione per assicurare il rispetto dei diritti umani;
- in assenza di miglioramento, l'Entità potrà, se del caso, **arrivare fino alla disdetta del contratto**, conformemente a quanto stipulato.

La Politica Diritti umani del gruppo Bouygues è pubblicata in diverse lingue.  
In caso di dubbio o di differenze di interpretazione, fa fede la versione francese.

Crediti foto: C. Abad (p. 9, 18, 25); Bouygues Telecom (p. 26); C. Choque (p. 20); J. Cresp (cop., p. 13, 19); G. Créton (p. 24); A. Da Silva (p. 10); A. Février (p. 1 ; 16-17); S. Fagan/Getty Images (p. 28); S. Grangier/TF1 (p. 22); N. Imre (p. 27); lamontak590623/Getty Images (p. 14); J. Wackerhausen/Getty Images (p. 6).

## GRUPPO BOUYGUES

32 avenue Hoche  
F-75378 Paris cedex 08  
Tel.: +33 (0)1 44 20 10 00  
[bouygues.com](http://bouygues.com)



## BOUYGUES CONSTRUCTION

Challenger  
1 avenue Eugène Freyssinet - Guyancourt  
F-78061 Saint-Quentin-en-Yvelines cedex  
Tel.: +33 (0)1 30 60 33 00  
[bouygues-construction.com](http://bouygues-construction.com)

## BOUYGUES IMMOBILIER

3 boulevard Gallieni  
F-92445 Issy-les-Moulineaux cedex  
Tel.: +33 (0)1 55 38 25 25  
[bouygues-immobilier-corporate.com](http://bouygues-immobilier-corporate.com)

## COLAS

1 rue du Colonel Pierre Avia  
F-75015 Parigi  
Tel.: +33 (0)1 47 61 75 00  
[colas.com](http://colas.com)

## EQUANS

49-51 rue Louis Blanc  
F-92400 Courbevoie  
[equans.com](http://equans.com)

## TF1

1 quai du Point du jour  
F-92656 Boulogne-Billancourt cedex  
Tel.: +33 (0)1 41 41 12 34  
[groupe-tf1.fr](http://groupe-tf1.fr)

## BOUYGUES TELECOM

37-39 rue Boissière  
F-75116 Parigi  
Tel.: +33 (0)1 39 26 60 33  
[corporate.bouyguetelecom.fr](http://corporate.bouyguetelecom.fr)

Bouygues SA • 32 avenue Hoche • F-75378 Paris CEDEX 08 •  
Dicembre 2024 (Aggiornamento: dicembre 2025) •  
Concezione - Realizzazione: Lonsdale • Scelta grafica  
rispettosa dell'ambiente e carta proveniente da foreste  
gestite in modo sostenibile • Tiratura limitata, stampato  
nella regione parigina da Advence, in un sito detentore del  
marchio Imprim'Vert® • Conservate questo esemplare  
riciclabile. Bouygues versa un eco-contributo a Citeo •  
Traduzione: Claudio La Rosa



**BOUYGUES**